



**ACCORDO SULL'UTILIZZAZIONE DEL FONDO UNICO DI
AMMINISTRAZIONE – ANNO 2014**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(redatta in conformità con gli schemi previsti ex articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

1/3

Indice

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

- a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto
- b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del FUA
- c) Effetti abrogativi impliciti
- d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa
- e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)
- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009
- g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		29 Ottobre 2014
Periodo temporale di vigenza		Anno 2014
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: Direttore Generale dell'Agenzia</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, FP-CISL, CONFSAL-UNSA, UIL-PA, RDB-PI, FLP, UGL-INTESA, RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL, FP-CISL, FLP, RSU</p>
Soggetti destinatari		Tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale comandato da altre amministrazioni
Materie trattate dal contratto integrativo		Criteri di erogazione dell'incentivazione alla produttività per il personale a valere sul FUA anno 2014
Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno effettui rilievi, questi saranno descritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009		
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009

18

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto.

L'Accordo sull'utilizzazione del Fondo Unico di Amministrazione (FUA) – Anno 2014, definisce i criteri di ripartizione del FUA tra i dipendenti dell'Agenzia Nazionale per i Giovani (Agenzia o ANG) per l'anno 2014.

L'Accordo è stato adottato in osservanza alle disposizioni di legge in materia di contrattazione collettiva nazionale e integrativa ai sensi del decreto legislativo n. 165 del 2001 come modificato dal decreto legislativo n. 150 del 2009, nonché in recepimento delle disposizioni contenute nella circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2010, n. 7, e nelle lettere circolari, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 17 febbraio 2011 e n. 7 del 5 aprile 2011. Esso è altresì in linea con le disposizioni di cui ai CCNL per il personale del Comparto Ministeri, cui l'Agenzia è sottoposta. Risulta rispettata, infine, la riserva di legge per le materie escluse.

Come già avvenuto nel corso del 2013, durante gli incontri, sia di natura informativa sia di natura tecnica sia di natura negoziale, tra l'Agenzia e le OO.SS finalizzati alla Contrattazione Integrativa, si è definita la necessità di procedere, come d'abitudine, alla definizione dei criteri di ripartizione del FUA.

Tenuto conto del fatto che le somme costituenti il FUA per l'anno 2014, quantificate come definito più oltre, sono state previste nel Documento Programmatico (Budget) per l'anno 2014, le parti hanno concordato di definire i criteri di ripartizione del FUA per l'anno 2014.

Tali criteri di ripartizione, che ricalcano quelli definiti in occasione dell'accordo per la ripartizione del FUA per l'anno 2013 e proseguono la sperimentazione legata all'individuazione di specifici obiettivi da perseguire da parte del personale in servizio, nell'ambito della valutazione dell'apporto individuale, sono stati discussi nel corso dei tavoli tecnici sopra richiamati e successivamente illustrati ai dipendenti. Gli obiettivi, assegnati a ciascun ufficio di appartenenza del personale, fanno riferimento alle attività che l'Agenzia è chiamata a realizzare in forza del proprio Statuto in connessione con la gestione in Italia del Programma Comunitario Gioventù in Azione ed Erasmus+; essi, inoltre, ricalcano quanto definito nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con ciò assicurando una positiva ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva e un miglioramento dei servizi rivolti all'utenza.

Sulla base di quanto sopra indicato è stata elaborata una proposta, sottoposta all'Agenzia sotto forma di ipotesi di accordo sull'utilizzazione del FUA per l'anno 2014, che si applica a tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale comandato da altre amministrazioni e ad esclusione del personale comandato presso altre amministrazioni, limitatamente al periodo di comando.

L'ammontare del FUA dell'anno 2014 è pari ad € 42.483,00. Tale ammontare, destinato a incentivare il miglioramento del servizio prestato, è stato quantificato tenendo conto delle fonti di determinazione del FUA indicate nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Ministeri da considerarsi quali risorse storicizzate e consolidate (vedi Relazione Tecnico-Finanziaria).

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del FUA.

Al fine di evitare corresponsioni generalizzate del fondo, ed essendo lo stesso destinato a incentivare il miglioramento del servizio prestato, si è convenuto di ripartire il FUA 2014 secondo le seguenti modalità:

- una quota pari al 50% del FUA da destinarsi all'apporto individuale, vale a dire 21.241,50 €;
- una quota pari al 50% del FUA da destinarsi alla contrattazione decentrata di sede, vale a dire 21.241,50 €.

16.

c) Effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato (in quanto non dedicato alla corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa)

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato (in quanto non dedicato alla corresponsione delle progressioni economiche)

f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Nella definizione dei criteri di ripartizione del FUA da destinarsi all'apporto individuale è stato possibile procedere all'attribuzione di obiettivi per Area e Uffici di cui si compone ogni Area tenendo conto dell'assetto organizzativo definito dalle determine prot. ANG/424-2011/INT del 19 maggio 2011, prot. ANG/493-2012/INT del 23 maggio 2012 e prot. ANG/825-2013/INT del 26 luglio 2013, che prevedono l'adozione delle misure organizzative descritte negli Ordini di Servizio ivi allegati, nonché l'assegnazione del personale alle Aree di cui si compone l'Agenzia, e a seguito dell'attribuzione di specifici obiettivi al dirigente in servizio. Il raggiungimento di detti obiettivi è oggetto di misurazione, per il periodo intercorrente da ottobre fino a dicembre 2014, al fine dell'elaborazione di indicatori cui legare la ripartizione del Fondo stesso. Ciò in quanto, a motivo dell'assetto istituzionale ed organizzativo nel quale l'Agenzia si è trovata ad operare nel corso del 2014, non è stato possibile procedere alla stipula del contratto integrativo prima del mese di ottobre.

Il CCNL relativo al comparto ministeri del 14 settembre 2007 e successive modificazioni ed integrazioni, prevede che il contratto integrativo regoli i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definendo i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione e indicando i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione. Pertanto, con riferimento alla quota del 50% da destinarsi all'apporto individuale si applicano i seguenti criteri:

- una quota pari al 40% della quota di FUA da destinarsi all'apporto individuale, vale a dire Euro 8.496,60, viene legata all'apporto considerato con riferimento alla vacanza nell'organico dell'ufficio;
- una quota pari al 60% della quota di FUA da destinarsi all'apporto individuale, vale a dire Euro 12.744,90, viene legata all'apporto considerato con riferimento agli obiettivi di Area/Ufficio derivanti dal rispetto delle scadenze previste dal Programma Gioventù in Azione ed Erasmus+:Gioventù della Commissione Europea.

In merito alla vacanza nell'organico dell'ufficio, verrà effettuata una valutazione complessiva del personale articolata secondo i seguenti criteri:

13

- a. prestazione più che adeguata = coefficiente 1
- b. prestazione adeguata = coefficiente 0,8

Il giudizio circa l'adeguatezza della prestazione viene espresso tenendo conto delle condizioni di disagio nell'assolvimento dei compiti attribuiti, derivanti dalla riduzione della dotazione organica dell'ufficio o dell'unità organizzativa (vacanza dell'organico) rispetto all'anno 2013.

Il Direttore Generale, nella sua funzione di organo valutatore, comunica a ciascun dipendente la scheda di valutazione. In caso di contestazione il dipendente deve essere sentito, anche con l'assistenza di una rappresentanza sindacale, entro 10 giorni dall'avvenuta comunicazione. A seguito della contestazione e dell'audizione, l'Organo valutatore procede alla valutazione definitiva, motivandola.

In merito agli obiettivi di Area/Ufficio derivanti dal rispetto delle scadenze previste dai Programmi Gioventù in Azione ed Erasmus+: Gioventù in Azione della Commissione Europea, verrà effettuata una valutazione del personale, riferita al periodo intercorrente da ottobre fino a dicembre 2014, articolata in base all'adeguatezza della prestazione con particolare riferimento a:

a. Area DG (periodo ottobre-dicembre 2014):

1. Ufficio SAP:

- a) assicurare la protocollazione della totalità dei documenti in entrata e in uscita pervenute, entro il 31 dicembre 2014; il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato con l'applicazione dei seguenti coefficienti variabili tra 0 e 1:
 - a) 100%-91% dei documenti protocollati entro la scadenza = 1.
 - b) 90%-71% dei documenti protocollati entro la scadenza = 0,9
 - c) 70%-51% dei documenti protocollati entro la scadenza = 0,8
 - d) <51% dei documenti protocollati entro la scadenza = 0.

b. Area ACS (periodo ottobre-dicembre 2014):

1. Ufficio MR – I&C:

- a) curare la partecipazione di ANG al maggior numero di eventi che consentano una grande visibilità ed elaborazione del report annuale sulle attività di comunicazione entro il 31 dicembre 2014; il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato con l'applicazione dei seguenti coefficienti variabili tra 0 e 1:
 - 1. Partecipazione ad eventi ed elaborazione del report annuale sull'attività di comunicazione entro il 31 dicembre = 1
 - 2. Partecipazione ad eventi o elaborazione del report annuale sull'attività di comunicazione entro il 31 dicembre = 0,9
 - 3. Parziale partecipazione ad eventi o elaborazione parziale del report annuale sull'attività di comunicazione entro il 31 dicembre = 0,8
 - 4. Non partecipazione ad eventi e mancata elaborazione del report annuale sull'attività di comunicazione dopo il 31 dicembre = 0.
- b) garantire lo svolgimento entro il 31 dicembre 2014 di tutti gli Infoday già programmati; il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato con l'applicazione dei seguenti coefficienti variabili tra 0 e 1:
 - 1. 100%-91% degli Infoday svolti entro il 31 dicembre = 1
 - 2. 90%-71% degli Infoday svolti entro il 31 dicembre = 0,9

1/3

